COOPERATIVA MAGISTERIAL (COMAG)
Ver exposición

Contratos de trabajo

UNIÓN AUTÓNOMA DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA DEL GAS (UAOEGAS)
Ver exposición

Reestructura de la empresa

REPRESENTANTES DE LA EX EMPRESA "OFEROL S.A"
Ver exposición

**Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 10 de diciembre de 2003**

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Ricardo Falero.

MIEMBROS: Señores Representantes Juan José Bentancor, Nora Castro, María Nelba Iriarte y Andrés Oribe.

INVITADOS: Por COMAG, señor Alberto Sosa, Presidente; señoras Fernanda Geva, Lorena Bessio y Betty Chaine, y señores Gerardo Britos, Iván Correa, Walter Morás y Danilo Britos y doctora Sonia Gómez, asesora.

Por la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas, señores Ramón Bagnasco, Omar Almada, Miguel Vela, Walter Suárez, Washington Beltrán y Wilson Sequeira.

Por la Empresa "OFEROL S. A", señores Pedro Darracq y Alejandro Pérez.

SEÑOR PRESIDENTE (Falero).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir al señor Diputado Bayardi, quien desea realizar un planteamiento.

SEÑOR BAYARDI.- Quiero solicitar a la Comisión que, si así lo entiende, convoque al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, acompañado del Director del Instituto Nacional de Alimentación, señor Reyes, en función de dos o tres elementos. Uno de los elementos tiene que ver con las denuncias hechas públicas por parte del señor Gerente de la Asociación Uruguaya de Fútbol, contador Fernando Sureda, quien hizo denuncia penal por la sustracción de alimentos recolectados en un partido entre Villa Española y Peñarol, aparentemente, por parte de funcionarios del INDA; la entrada al partido era un alimento no perecedero. La denuncia penal fue archivada por falta de pruebas, no por la exoneración de eventuales responsabilidades.

El señor Gerente de la Asociación Uruguaya de Fútbol ha llevado adelante una denuncia pública, que ha aparecido en varios medios de comunicación. Hablé con él; en realidad, está dispuesto a seguir con esto porque entiende que el robo de alimentos recolectados en una jornada de solidaridad es inadmisible. Según la descripción del señor Gerente de la Asociación Uruguaya de Fútbol, si robaran US$ 1:000.000 a los Rohm no le preocuparía mucho, pero sí le inquieta que hayan sustraído esta cantidad de alimentos funcionarios del INDA; por lo menos, hay uno identificado como tal y denunciado por un empleado del CAFO.

A partir de esta denuncia me reuní con el señor Gerente de la Asociación Uruguaya de Fútbol y él me presentó una serie de documentos que habrían sido puestos en manos del Director del INDA. Hay denuncias de distinto tipo que llegaron a él, algunas que tienen que ver con liquidaciones de viáticos y apropiación indebida de viáticos en el Instituto Nacional de Alimentación y otras que tienen que ver con contrataciones de ONG inexistentes o de ONG que sí están registradas pero que cumplen funciones inexistentes. Asimismo, se denuncia el no cumplimiento de los cometidos establecidos en licitaciones públicas en lo que tiene que ver con algunas áreas como la de transporte; serían licitaciones públicas llevadas adelante por el Instituto Nacional de Alimentación, en las que no se estarían cumpliendo las adjudicaciones correspondientes.

Entonces, antes de reproducir públicamente denuncias que se nos hicieron llegar, esperamos poder discutir esto en este ámbito; no queremos llevar todo esto al seno de la Cámara. Es más: en este momento desestimamos sesionar en régimen de Comisión General o realizar un llamado de esas características, porque en primer lugar queremos tener un nivel de intercambio con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y con el Director del INDA. En este sentido, consideramos que este es el ámbito propicio, idóneo, para tratar este tema. Por eso, pedimos a la Comisión que los invite para discutir estos temas y que les haga llegar la versión taquigráfica para que el señor Ministro esté en conocimiento de lo que queremos plantearle.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿El señor Diputado Bayardi estaría dispuesto a aportar fotocopias de algún documento?

SEÑOR BAYARDI.- En este momento puedo entregar la fotocopia de las denuncias que llegaron al señor Gerente de la Asociación Uruguaya de Fútbol que, según me consta, trasmitió al señor Director del INDA.

Independientemente de ello, no tengo aquí la denuncia penal formulada.

Le pido que por favor me devuelva los documentos que le he entregado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sí, la Secretaría se encargará de hacer las copias y de distribuir los documentos.

Está en discusión el planteo formulado por el señor Diputado Bayardi en relación con la invitación a una sesión de la Comisión al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, doctor Santiago Pérez del Castillo, acompañado por el señor Presidente del Instituto Nacional de Alimentación, a efectos de intercambiar opiniones con respecto a algunas irregularidades constatadas en el INDA, algunas de público conocimiento, en ocasión de un partido entre Villa Española y Peñarol, remitiendo junto con la invitación la fotocopia del material que el señor Diputado Bayardi acaba de entregar a la Comisión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Si es posible, se concretará la invitación para la próxima semana. Haremos llegar la comunicación correspondiente al señor Diputado Bayardi.

(Se retira de Sala el señor Representante Bayardi)

(Ingresa a Sala una delegación de trabajadores de la Cooperativa Magisterial)

———La Comisión de Legislación de Trabajo tiene mucho gusto en recibir a una delegación de los trabajadores de la Cooperativa Magisterial -COMAG-, integrada por el Presidente, señor Alberto Sosa, por las señoras Fernanda Geva, Lorena Bessio y Betty Chaine, por los señores Gerardo Britos, Iván Correa, Walter Morás y Danilo Britos y por la asesora, doctora Sonia Gómez.

SEÑOR SOSA.- Queremos agradecer esta instancia de habernos recibido.

Básicamente, la problemática que venimos a plantear en este caso en particular es la de los compañeros que ingresaron por concurso, abierto a socios y familiares de socios; unos cuantos de ellos han estado trabajando con contratos a término durante tres años. Nosotros planteamos que, de una vez por todas, se les dé la efectividad en la medida en que está más que demostrada la necesidad que tiene la Cooperativa de ellos, ya que permanentemente están trabajando; no dejan que se cumplan los noventa días; dejan dos o tres días en el medio y otra vez son contratados.

Ese es el problema concreto, pero preferimos que lo planteen ellos. La directiva del Sindicato vino simplemente a respaldarlos.

SEÑOR BRITOS.- La situación es la siguiente. Tuvimos cierta estabilidad hasta octubre del presente año, porque, si bien estábamos trabajando a término, las vacantes que había en la Cooperativa Magisterial eran muchas y siempre nos estaba contratando. Pero en octubre contrataron a una empresa privada para la limpieza; tercerizaron el servicio de la limpieza. Entonces, se redujo en gran forma nuestra posibilidad de tener contratos consecutivos. A su vez, concursamos para llenar esas vacantes y luego de estar tres años en una situación totalmente inestable, cuando las vacantes son tantas que rompen los ojos, en vez de darnos la efectividad, la Cooperativa decide contratar a una empresa privada. Consideramos que tenemos derecho a acceder a una estabilidad laboral. Han pasado tres años y, entre todos, tenemos más de 300 contratos firmados. Consideramos que no es momento de decirnos: "Contratamos a una empresa privada y, de aquí en más, los llamaremos cuando haya alguna vacante y si pasan dos, tres, cuatro o seis meses sin trabajar, es problema de cada uno". A su vez, no sabemos si nos van a seguir llamando, porque hay rumores de que van a llamar a un nuevo concurso. La voluntad de darnos la efectividad no está; eso está claro.

SEÑORA GÓMEZ.- Quiero clarificar cuál es el marco jurídico que ampara los reclamos de estos trabajadores.

La Cooperativa Magisterial tiene un convenio colectivo que si bien venció el 30 de noviembre de este año como producto de una denuncia del Consejo Directivo, dentro de ese convenio hay cláusulas que constituyen una normativa y que consideramos que se incorporan a los contratos de trabajo. Ese convenio prevé que el ingreso se deba realizar por concurso al que pueden tener acceso socios y familiares de socios. Acá no solamente está en juego la situación de estos trabajadores sino también las reales expectativas o derechos que la masa social, como socios en sí, pueden tener en cuanto a un ingreso a un puesto de trabajo que es digno dentro de las condiciones laborales actuales.

Además, tal como dicen los trabajadores, vienen trabajando en forma interrumpida y están siendo llamados para desempeñar diversas tareas. No están realizando suplencias cubriendo la labor de un enfermo; están

realizando todo tipo de tareas. Se los convoca para suplencias, para reforzar la limpieza, para el mercado; las causales son tan diversas que obviamente son trabajadores permanentes.

Se intentó llegar a una resolución que los tomara como efectivos mientras el convenio estuviera vigente para que luego no adujeran que el convenio había caducado. Más allá de eso, presentamos una demanda judicial haciendo ese reclamo. Tuvimos una instancia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la que la cooperativa contestó que se oponía a otorgar la efectividad y que eventualmente, si se los necesitaba, se los iba a tomar para cubrir la zafra que iba hasta el 5 de enero. Esta fue la respuesta de la cooperativa.

Esta negociación no surge ahora; la solicitud de la integración de los trabajadores con carácter permanente se viene manejando desde hace aproximadamente un año y hasta ahora no ha sido efectivo. Obviamente, cuando la negociación no está funcionando, la vía judicial es el recurso que queda y por eso lo utilizamos. Se trata de una de las alternativas que tienen los trabajadores: ir a la vía judicial. Y como entendemos que esto tiene que tener una solución negociada, los trabajadores juzgaron que una mediación podía ser efectiva para solucionar el tema, básicamente, porque además la cooperativa aparentemente no tiene problemas económicos. Hace más de una semana se convocó a una asamblea de socios por el tema de balances y según estos se refleja una situación financiera estable. Según los números que allí figuran ha tenido una recuperación; además, la cooperativa reconoce las necesidades y está dispuesta a gastar en otra forma para cubrir sus necesidades de recursos humanos -no sabemos cuánto se gastó en la contratación de la empresa de limpieza-, como es la tercerización. Y todo sabemos a qué apunta.

SEÑOR MORÁS.- Los salarios que se están pagando a los funcionarios de la empresa de limpieza son de $ 2.000 para los que trabajan ocho horas y de $ 1.200 para los que trabajan cuatro. No solamente importa la situación de los compañeros que estamos requiriendo la efectividad sino también que la empresa se está llevando casi los dos tercios de lo que paga por salarios a sus trabajadores.

SEÑORA GÓMEZ.- La cooperativa está gastando para cubrir ese servicio, no es que lo necesite. Desde nuestro punto de vista no está utilizando ni la forma real ni la forma más conveniente.

SEÑOR PRESIDENTE.- De los invitados aquí presentes, ¿cuántos están en esa situación?

SEÑOR MORÁS.- Cuatro.

SEÑOR BENTANCOR.- Nos interesa saber si los socios, que de alguna forma están involucrados en esto por cuanto tienen posibilidad de que cuando se necesite cubrir vacantes preferentemente van a ser tenidos en cuenta los familiares directos, han emitido alguna opinión sobre el particular y si han obtenido del Consejo Directivo alguna respuesta sobre este tema y en qué sentido. Es decir qué explicaciones han tenido del Consejo Directivo. En la medida en que existe una normativa que regula el ingreso de los trabajadores -más allá de que haya caducado el convenio, eso se da como incorporado a los derechos adquiridos por el conjunto de los trabajadores-, nos interesa saber si la representación de los socios en el Directorio -si es que la tienen- ha hecho alguna gestión y si ha pedido que se ratifiquen los derechos o que se rectifiquen las conductas que ha tomado la empresa.

SEÑOR MORÁS.- La expectativa de los socios es muy grande. Se presentaron aproximadamente setecientas personas, entre socios y familiares directos de socios en cada concurso para el ingreso a la cooperativa; a veces son muchos más. Entonces, la expectativa se origina porque es un trabajo bastante estable y tiene una buena remuneración; además, apunta a que el ingreso de familiares y de socios sea primordial.

Durante algo más de tres años, de treinta personas solamente se han dado dos efectividades. Parte de la administración y el Consejo Directivo apuntan a la desregulación de todos esos servicios y a realizar tareas varias en un tiempo menor, lo que acarrea dificultad para los socios. Por ejemplo, en el caso de la limpieza que hace a la ronda -dentro de la cual están incluidos los baños-, se manda a la gente a hacer otras tareas; se esconden las vacantes que realmente existen en la cooperativa, por lo que pedimos que se confeccione un organigrama de la institución.

Esto viene acarreándose desde hace mucho tiempo. Hemos intentado hacer un acercamiento para poder llegar a una negociación con el Consejo Directivo -la parte política de la cooperativa- y lo hemos convocado a la DINATRA. El abogado, el negociador de la DINATRA, le propuso, luego de que la cooperativa hubiera otorgado dos efectividades, que diera seis para poder seguir con la negociación, porque de lo contrario habríamos llegado a un punto tal en que ya hubiera sido imposible lograr un acuerdo de partes. Pero la administración se mantuvo rígida y no quiso negociar. Levantándose de la mesa rompió la negociación y seguimos en el mismo conflicto con algunos agregados que vienen ocurriendo cotidianamente.

Los socios aportaron alrededor de dos mil firmas; los compañeros que específicamente solicitan ser puestos en efectividad dentro de la cooperativa, solicitaron a los socios su firma apoyando el intento de que los consejeros y la administración recapaciten pues en su caso concreto las vacantes están, pero hasta el momento no hemos tenido eco. Además, es precisamente la cantidad de dos mil votos la que hace que el Consejo Directivo desempeñe sus tareas en tal carácter. Quiere decir que el número de firmas para buscar una solución que evite la entrada en un conflicto es el mismo que los votos que se sumaron para designar un Consejo Directivo. El problema también pasa porque ellos no tienen apoyo político, pues en la última asamblea de socios, los que apoyan la administración y el Consejo Directivo no participaron; no concurrió un grupo de socios que demuestre el peso político que ellos puedan tener; sencillamente, no los acompañan.

Además, hubo unas instancias de fraude y hemos apelado interponiendo el recurso de casación para intentar que se invalidara la elección que los llevó a ocupar cargos en el Consejo Directivo.

SEÑOR CORREA.- En los últimos días de octubre y principios de noviembre, nuestros padres, como socios de la cooperativa y representando a quienes nos presentamos al concurso por ser familiares directos, elevaron una carta al Consejo Directivo solicitando una entrevista para tratar de solucionar mediante el diálogo el inconveniente surgido a partir de esta medida.

Recién cerca del 15 de noviembre, después de haber presentado otra carta más, nuestros padres fueron recibidos en una sesión del Consejo Directivo en la que se les comunicó que había que estudiar el desarrollo de la cooperativa porque recién el día anterior se había ampliado el horario y todavía no tenían claro la necesidad de personal que iban a tener.

Respecto a la pregunta del señor Diputado Bentancor en cuanto a si los socios tienen representación directa en el Consejo Directivo, la respuesta es que no.

Acerco a la Mesa copia de una de las actas de la audiencia conciliatoria llevada a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el convenio colectivo y copia de la demanda presentada ante el Poder Judicial.

SEÑORA CASTRO.- La composición del Consejo Directivo al inicio del conflicto ¿era la misma que en la actualidad? ¿Ha habido variaciones? Hago la misma pregunta para el caso de la firma del convenio.

Asimismo, quisiera que nos proporcionaran la integración actual del Consejo Directivo.

Por otra parte, cuando se llama a concurso -por razones obvias, conozco el mecanismo, pero he olvidado algunos detalles-, ¿es para proveer determinado número de vacantes con tipificación del perfil del trabajo o, por lo menos, un número determinado de vacantes?

SEÑORA GÓMEZ.- Al inicio del conflicto, cuando se empezó a solicitar las vacantes, la integración del Consejo Directivo era diferente; se integró definitivamente en octubre de este año, después de un fallo de la Suprema Corte de Justicia que no hizo lugar a un recurso por el que se pedía que se hicieran nuevas elecciones porque entendíamos que se había producido un fraude. La Suprema Corte de Justicia se declaró incompetente; en realidad, no falló a favor ni en contra, se declaró incompetente en el recurso y se integró este nuevo Consejo Directivo.

La negociación se comenzó con el Consejo Directivo anterior, pero la resolución de dejar de contratar y de no dar la efectividad fue tomada por el nuevo Consejo, que es el actual.

Con respecto al convenio colectivo, la denuncia la hizo el actual Consejo. En julio, cuando asumió, manifestó su voluntad extemporánea de hacer la denuncia del convenio colectivo, es decir, seis meses antes, cuando el convenio prevé que debe hacerse tres meses antes. Al mes siguiente, este mismo Consejo adoptó resoluciones que implicaban rebajas salariales y modificaciones del estatuto de los funcionarios, lo cual en este momento también se está tramitando judicialmente. Es decir que no se trata de una medida aislada sino que se tomó en el marco de una política de personal.

Durante todo este tiempo los trabajadores han buscado distintas vías de negociación. La DINATRA fue la primera, pero después hemos tenido reuniones con el Consejo Directivo y sus asesores -yo he participado- a los efectos de realizar un nuevo convenio.

En definitiva, lo que sucede es que se va postergando en forma indefinida y cuando los trabajadores intentan legítimamente adoptar alguna medida de conflicto, ellos dicen que con conflicto no negocian pero, en realidad, quienes quieren cambiar las condiciones son ellos y no hay propuestas concretas.

Con respecto al ingreso, cuando se realizan los concursos lo que está claro es el perfil, porque, a menos que algún concurso para algún grado de superior jerarquía se declare desierto y no se pueda llenar por vacantes, se ingresa en el último grado. No se definen las vacantes. Se entiende -o sobreentendemos nosotros- que si se llama a concurso debe ser porque hay vacantes, no por algún tipo de expectativa electoral o algo por el estilo. Pero no se define.

De todas maneras, en los hechos, los trabajadores tienen más de 70 contratos en tres años. Tienen contratos de un día; los contratan un día de mañana, les cierran el contrato de tarde y al otro día le vuelven a realizar otro contrato. De pronto, están tres días o cinco días -nosotros pensamos que traer la demanda era bastante clarificante-, los cesan, al día siguiente les hacen otro contrato, y así se han manejado hasta ahora.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sería bueno tener las bases del concurso por el cual ingresaron las personas a esta empresa porque, de alguna manera, marcan algunas reglas de juego.

SEÑOR MORÁS.- No las tengo aquí en este momento, pero puedo hacérselas llegar.

SEÑOR PRESIDENTE.- En segundo lugar, ustedes participaron en negociaciones en la DINATRA y además iniciaron un juicio, supongo que en un Juzgado Laboral. ¿Cómo está caratulado?

SEÑORA GÓMEZ.- Tenemos dos juicios en trámite. Uno solicitando la efectividad de los trabajadores, porque el convenio prevé la estabilidad plena, la permanencia, ya que la única forma de cesar la relación contractual con la cooperativa es mediante la notoria mala conducta precedida de un sumario. Esa demanda se presentó con respecto a los trabajadores zafrales. Concretamente, son cinco.

Con respecto al convenio colectivo y las otras resoluciones que pretendían rebajar las condiciones de trabajo, se presentó una medida cautelar de no innovar, pero no en forma colectiva sino individual. Se presentaron casi todos los trabajadores, más del 90%, en forma individual, reclamando que se mantuviera el contenido de sus contratos de trabajo y que no hubiera rebaja salarial. La medida fue aceptada por la Jueza Laboral en primer término, el Consejo pidió aclaración y ampliación, la Jueza limitó un poco la medida pero, en definitiva, la mantuvo casi en esencia y ahora estamos a punto de presentar la demanda principal para que la medida no caiga. En esa situación jurídica estamos.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuántos son los trabajadores que ingresaron por concurso, han sido contratados y recontratados y hoy no tienen estabilidad laboral?

SEÑORA GÓMEZ.- En esta última tanda los que están haciendo reclamos son cinco.

SEÑOR MORÁS.- Ellos dicen que hay distintas zafras en el año: parte de noviembre y diciembre, las fiestas, escolares -febrero y marzo- y luego el Día del Niño, el Día de la Madre, etcétera; es decir que vamos de zafra en zafra. Durante esos períodos en 2001 y 2002 han ingresado, de las 30 personas que están "ranqueadas", hasta el lugar 20 o 24, salteándose alguna persona que no ha querido asumir tareas transitorias. Eso lo manejaban mejor porque a veces dejaban al sexto, al séptimo y al octavo y

no contrataban al primero y al segundo, lo que hacía que no llegaran a generar derechos derivados de los 90 jornales. Manejaban esa situación.

Ahora se ha visto mermada la convocatoria, pero no por la falta de puestos de trabajo, porque la cooperativa ha ampliado su horario, hay un 10% más de socios activos, se está comprando mucho más en el área de supermercado, que es donde más se precisa a la gente que entraría por concurso -estos puestos corresponden al último escalafón-, etcétera. Todo esto acarrea una situación que cada vez es más grande y lo están ocultando. A lo único que apuntan es a ocultar las vacantes.

SEÑOR SOSA.- Este convenio colectivo, que permitió el tema de los concursos fue aprobado en enero de 1985 por una asamblea de socios. Se dio una negociación con el Consejo, pero el único punto en el cual no nos pusimos de acuerdo fue en el ingreso por concurso y tuvimos que llamar a una asamblea de socios en la cual se aprobó el convenio y, especialmente, ese punto. Tradicionalmente, el ingreso a la cooperativa se daba en función de las relaciones personales de las diferentes listas que pugnan por los lugares en el Consejo. Por eso fue tan resistido el tema del ingreso por concurso, porque es un tema de caudal electoral.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a considerar el tema entre nosotros contando con el material que nos hay proporcionado. Como es costumbre en la Comisión, invitaremos a la contraparte, para que, luego de leída la versión taquigráfica de esta reunión, concurra y nos dé sus explicaciones con respecto al tema.

Advierto que el tema que se planteó formalmente al comienzo de esta reunión fue el de la estabilidad laboral de los funcionarios que concursaron, pero que luego se agregó el del convenio colectivo.

Muchas gracias por su presencia.

(Se retira de Sala la delegación de funcionarios de la Cooperativa Magisterial)

(Ingresa a Sala una delegación de la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación de la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas integrada por los señores Ramón Bagnasco, Omar Almada, Miguel Vela, Walter Suárez, Washington Beltrán y Wilson Sequeira. Les damos la palabra.

SEÑOR BELTRÁN.- En nombre de nuestro sindicato agradecemos a esta Comisión por haber respondido tan pronto a nuestra solicitud de entrevista.

La última vez que estuvimos en esta Comisión representábamos al PIT-CNT -esa entrevista la había solicitado el Secretariado Ejecutivo-, pero en este momento lo hacemos como sindicato porque los hechos que denunciamos en aquel momento se han agravado. Consideramos que esta Comisión, con las potestades políticas que tiene, podría buscar algún camino para allanar esta situación.

Teniendo en cuenta la economía de tiempo y el hecho de que esta Comisión ha estado ligada a todo este proceso de relacionamiento, iniciado a partir de 1996, entre nuestra organización sindical y la compañía que obtuvo la concesión de los servicios de la dirección de la ex compañía del gas por treinta años, la actual Gaseba Uruguay, no vamos a repetir hechos ya conocidos; sí queremos señalar que cuando concurrimos representando al PIT-CNT habíamos solicitado a la Comisión la posibilidad de interceder ante la dirección internacional de Gaz de France para que un delegado nuestro cuya presencia en Francia era inminente pudiera reunirse con ella. La Comisión recibió el planteamiento y según se nos dijo se analizaría si se daba lugar a dicha solicitud. No recibimos comunicación alguna de esta Comisión y nuestras expectativas de que nuestro compañero Luis Puig se reuniera con el representante internacional de Gaz de France no prosperaron. Así quedó muy clara la dura actitud de esta transnacional francesa que opera en los intereses de los uruguayos en este sector estratégico para nuestro desarrollo, como es el del gas, sobre todo ahora que ha ingresado el gas natural a nuestro país.

Al no prosperar esta solicitud y al haber cambiado el Gerente General del Consorcio Gaseba Uruguay -ya que el señor Alain Saclair fue sustituido-, la actual dirección del sindicato envió dos notas desde que asumió solicitando entrevistas al Gerente General y a todo el Directorio de la empresa, pero no fueron contestadas. Dejaremos una copia de cada una de estas notas -la primera fue enviada en junio de este año y la segunda en setiembre- para que la Comisión vea su tenor. Al no prosperar esta iniciativa y no poder reunirnos con las autoridades de Gaseba Uruguay, solicitamos a la Dirección Nacional de Trabajo que convocara a una reunión, puesto que el agravamiento de la situación de los trabajadores y el perjuicio que supondrá para los usuarios, y para los uruguayos en su conjunto, es de extrema gravedad.

Estamos padeciendo el proceso de una reestructura inconsulta, por el que se están eliminando secciones, puestos de trabajo y donde se prescindirá de la infraestructura, a corto y mediano plazo, del gasómetro ubicado en la Rambla Sur, como así también de la planta de producción de gas manufacturado. Asimismo, tenemos noticia de que la empresa pretende desmantelar las instalaciones de administración.

Se ha eliminado el taller de medidores, para nosotros un área estratégica en el conjunto de la conformación de la estructura de la empresa porque daba garantías a usuarios y a la compañía de la veracidad de las lecturas. Hoy se sacan medidores de un lado y se colocan en otro y no se sabe bien cuáles son las lecturas ni lo que se está cobrando al usuario. La tarifa pública que ha subido más en los últimos años es la del gas por cañería, lo que nos parece una aberración total. Acá están fallando los controles; los organismos que deberían estar haciendo un seguimiento en esta materia brillan por su ausencia y esta es una de nuestras preocupaciones porque ahí había puestos de trabajo, con dependencia directa, y hoy esos trabajadores han quedado desvinculados.

Lo mismo sucede en otros casos, como el de los repartidores de facturas, el de los inspectores y tomaconsumos, que no tienen trabajo. No hay seriedad en el servicio que se está brindando al usuario. Se pretende dejar de hacer las instalaciones internas y de colocar los medidores domésticos. La propia colocación de los medidores domésticos se ha tercerizado, con empresas unipersonales. Todo esto está poniendo en riesgo, una vez más, la salud de la población. Hay habilitaciones que realmente son catastróficas. Se están habilitando instalaciones en edificios construidos prácticamente de compensados y de cartón.

Hace unos días hubo un corte de gas importante en el Sanatorio Americano.

También hace unos días el sindicato de los trabajadores del INAME denunció públicamente que el centro ubicado en General Flores y Larrañaga había quedado sin gas. Esto está sucediendo con casi todos los usuarios.

Esta empresa recibió 45.000 usuarios y a nueve de los treinta años de concesión tendría que haber duplicado los clientes, pero hoy se está planteando reducirlos a 36.000, lo que para nosotros es sumamente grave y demuestra que esta empresa no está pensando en el desarrollo, en un país productivo, en capacitar al trabajador y brindar un buen servicio, sino todo lo contrario. Con las facilidades que le otorgó el Estado con esta concesión, la empresa debería preocuparse por crear nuevos puestos de trabajo, por mantener el personal más calificado, por no precarizar el trabajo ni el servicio, que es lo que está sucediendo.

Nuestra Asamblea General ha analizado esta situación y nos ha mandatado para tener este tipo de reuniones. Ya tuvimos algunas con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y con la Junta Departamental de Montevideo. A su vez, hemos solicitado entrevistarnos con el Intendente Municipal de Montevideo y los Directorios de los Partidos que tienen representación parlamentaria, porque nos parece que el conjunto del sistema político debe tomar cartas en el asunto y evitar el agravamiento de un conflicto.

Somos conscientes de las limitaciones que tenemos por ser un sindicato muy chico y golpeado durante años, pero tenemos la voluntad férrea de enfrentarnos a una política que es nefasta para los intereses corporativos de los trabajadores, de los usuarios y de la sociedad en su conjunto.

No queremos repetir historias recientes que los medios de comunicación, tanto escritos como orales, titulaban como que Montevideo estaba prácticamente sobre una bomba de tiempo. Como se sabe no hubo un suficiente recambio de las cañerías en estado vetusto, tal como se pudo comprobar a través de investigaciones importantes. No se recambiaron los kilómetros de cañerías, como estaba previsto, tanto en el pliego como en el contrato.

Las redes que se hicieron se instalaron para determinadas "élites" -entre comillas-, es decir, en zonas donde la rentabilidad puede ser el factor más importante para la empresa, dejando de lado el mantenimiento del servicio de usuarios medios. Tampoco se prevé que el gasto que ha hecho el Estado a través de UTE y de ANCAP para que ingrese el gas natural a nuestro territorio beneficie al conjunto de los uruguayos. Esto va a contrapelo de lo que están reclamando todos los sectores políticos e, inclusive, nuestro movimiento sindical, en particular nuestro sindicato.

Conocemos las limitaciones que tiene esta Comisión, pero cuando votamos a nuestros Representantes lo hicimos pensando en que respondieran a las urgencias que están planteando los trabajadores, los usuarios y la sociedad en su conjunto.

Por eso, en la medida en que la Comisión analice la gravedad de esta problemática y pueda establecer contactos para abrir espacios de discusión y negociación que reviertan esta situación, vamos a estar contestes en aportar la documentación necesaria y en poner nuestra voluntad para recorrer el mismo camino. La urgencia requiere que se actúe con celeridad, porque diariamente recogemos la angustia que hay en los trabajadores, en sus familias y en los usuarios. Creemos que debemos hacer un esfuerzo entre todos y solucionar esta situación, antes de que eclosione nuevamente.

Dejamos las dos notas a que hacía referencia.

SEÑORA CASTRO.- La Comisión invitará, como es su costumbre, a la otra parte, y luego se verá cómo se pueden limar asperezas para que sea posible realizar una reunión entre las partes.

La última vez que asistieron los delegados del sindicato de Gaseba, efectivamente la Comisión quedó en concretar una reunión con la dirección general de Gaz de France. Quiero dejar constancia de que la bancada del Encuentro Progresista-Frente Amplio hizo una propuesta en la Comisión que fue desestimada, por lo que no se pudo enviar la nota correspondiente. Esa fue nuestra disposición.

Quería dejar constancia de este hecho para que el sindicato conociera la actitud que tomó esta bancada.

SEÑOR VELA.- Queremos insistir en un problema que subsiste en la empresa, que es la represión antisindical. Los delegados electos por más del 90% de los trabajadores afiliados a nuestro sindicato no tenemos posibilidad de movernos dentro de la empresa sin sufrir sanciones. Existe una persecución diaria de los gerentes, jefes y encargados. Esta situación se da desde 1995, es decir, desde que la empresa denunció el convenio.

Por otra parte, debemos reconocer que la Comisión ha actuado más de una vez en procura de lograr entendimientos y mesas de diálogo. En febrero de 2000, la Comisión Permanente, en una interpelación que hizo a la entonces Ministra Primavera Garbarino, por unanimidad instaba a la empresa y a los trabajadores a formar una mesa de diálogo. El 10 de febrero de 2000 enviamos una nota a la Comisión aceptando ese camino de diálogo, que nosotros también proponíamos, pero todavía no se ha conformado.

Por lo tanto, no se trata de que nosotros vengamos repetidamente a esta Comisión a exponer nuestros problemas, sino que el asunto cada vez se agrava más.

Asimismo, la reestructura prevista por la empresa no atiende las necesidades de los trabajadores, no respeta el mecanismo del diálogo que debe existir en una sociedad civilizada, y desconoce a los trabajadores; simplemente, se comunica al sindicato sobre lo que se hace, pero no se lo invita a participar en un diálogo. |16:35:54| Por lo tanto, en este momento hay trabajadores que están siendo obligados a dejar de hacer la tarea que hacían hasta el día de hoy y mañana ya tienen que empezar a hacer otra. Esto no solamente afecta a ese trabajador que va a ser movido de su puesto de trabajo, sino a otro -porque se trabaja de a dos- y también al sistema de trabajo que se lleva a cabo, precisamente, en la casa del usuario. No solo se trata de una reestructura que tiene que ver con los trabajadores, sino que también implica al usuario, porque se va a afectar la metodología de trabajo. Por eso, advertimos que si no se llega a un entendimiento, no solamente se verá afectado el trabajador, sino también el usuario.

SEÑOR SUÁREZ.- Queremos entrar en una discusión de reestructura en igualdad de condiciones, lo que no nos permite la empresa.

En la última reunión que tuvimos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la empresa trató de digitar -no es la primera vez que lo hace- quiénes deben estar en la reunión representando al gremio y quiénes no. Nosotros nos atrevemos a pedirles -por supuesto, ustedes luego verán si será posible o no- que intercedan en el tema y que se detenga la reestructura hasta poder discutirla y que no nos digiten los dirigentes.

Asimismo, preguntamos a esta Comisión si esta representación sindical no es legal; la misma pregunta formulamos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por más que nosotros fuimos echados en el año 1986, fuimos reelectos dos veces consecutivamente y seguimos representando al gremio, siendo recibidos en todos lados. Nosotros no les digitamos quiénes deben estar representando a la empresa y quiénes no; sin embargo, ellos nos coartan en las posibilidades que tiene el gremio. Acá nadie es más inteligente, pero por algo somos los representantes y queremos estar en esa negociación. Queremos que, puntualmente, se diga a la empresa que no digite a los representantes y que se detenga la reestructura para discutirla como corresponde, en el ámbito que sea.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a invitar a la empresa y estarán informados de cuando ellos concurran. A partir de allí veremos cuáles son las vías que nos parecerán oportunas para iniciar un camino de diálogo que pueda ser fructífero, porque en definitiva de eso se trata.

(Se retira de Sala una delegación de la Unión Autónoma de Obreros y Empleados de la Compañía del Gas)

(Ingresa a Sala el Directorio de la ex empresa OFEROL S.A.)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir al Directorio de la ex empresa "OFEROL S.A.", integrado por los señores Pedro Darracq y Alejandro Pérez.

Concretamente, el 15 de octubre del corriente recibimos un planteo vinculado con la actividad de la empresa del rubro del armado de automotores por parte de algunos trabajadores del gremio. Dado que la relación personal entre los dirigentes gremiales y los representantes de la empresa, en principio, parecía armoniosa, nos pareció importante contar con la opinión de ustedes acerca del planteo que realizaron los ex trabajadores.

SEÑOR DARRACQ.- Me gustaría hacer dos precisiones como prólogo.

En primer lugar, OFEROL S.A. fue una empresa que comenzó sus actividades en el año 1996, para el armado de automóviles Citroën, Peugeot y Ssangyong. Participé durante el comienzo de la compañía, pero no integré el Directorio -estaba integrado por una sola persona-; me desempeñaba como Gerente Industrial y el señor Pérez se encargaba de la parte financiera.

OFEROL S.A. cesó sus actividades en diciembre de 2002. Personalmente, creo que estoy aquí por el nuevo emprendimiento, que es BOGNOR S.A.. Tratamos de dar continuidad a la actividad industrial.

En cuanto al relacionamiento con el sindicato, la relación fue, es y será buena, porque siempre hemos tenido un diálogo correcto; quizá muy directo, porque nunca tuvimos vueltas, ni ellos ni nosotros.

En cuanto a la realidad que tenemos, lamentablemente en el año 2002 la actividad industrial cesó porque directamente nos quedamos sin trabajo. El esquema regional y mundial del auto hizo que el espacio que teníamos para trabajar se anulara. El esquema que teníamos de trabajo era el de montar automóviles para empresas multinacionales, pero este tipo de compañías instaladas en la región están perdiendo mucho dinero y aplicando políticas de reagrupamiento industrial puesto que tienen compañías en Argentina o en Brasil con una ocupación del orden del 15% o 20%. Nuestra compañía no era de la multinacional sino particular, que trabajaba exclusivamente para ella, y las políticas que ellos tomaron fue la de racionalizar, tratar de achicar las pérdidas y ocupar las empresas que son de su propiedad. Automáticamente, desde principios del año 2002 que nos comunicaron la decisión, tuvimos todo ese año para "poder aterrizar" -entre comillas- y llegar al fin de OFEROL lo más decorosamente posible en el sentido de poder pagar todas las obligaciones a los proveedores, a quienes trabajábamos y poder cerrar la operación dignamente.

Posteriormente, quien habla y el señor Pérez -ya que lo que sabemos hacer es fabricar autos- tratamos de buscar un nicho de mercado para poder funcionar ya que siempre el esquema al que Uruguay pudo apuntar durante varios años es trabajar en volúmenes o apuntar a los nichos de mercado. O sea, las plantas que procesan vehículos en Argentina y Brasil normalmente no pueden trabajar con cantidades inferiores a tres mil o cuatro mil unidades por año del mismo modelo, es decir era irrentable. Esa era la posibilidad de trabajo que siempre le quedaba a Uruguay, es decir, atender los modelos de bajas series.

Tal fue la recesión en los mercados argentino y brasileño que hoy en día cualquier fábrica en esos países ya no tiene bajas series. Es decir que se encuentra la manera de poder fabricar quinientos o seiscientos autos por año. Ese es un camino que en este país ya no lo podemos recorrer más. Y menos aún puede recorrerse cuando en el mundo del automóvil actual, las nuevas tecnologías y normas de calidad en cuanto a los procesos son exigentes y requieren de inversiones que realmente son muy fuertes.

Entonces, nosotros apuntamos a acciones, a buscar mercados donde realmente no tengamos competencia o a hacer cosas que tanto en Argentina o en Brasil no se desarrollen. En tal sentido, tratamos de buscar cuáles serían las oportunidades y vimos que están en dos mercados, uno de ellos es el de los blindados. Lamentablemente, por desgracia, la seguridad es lo que más busca todo el mundo y dentro de la seguridad en los automóviles el blindaje de los autos es lo que pensamos será el negocio del futuro. Para esto tuvimos que desarrollar una tecnología propia ya que ese tipo de tecnologías no se vende; las que hay en el mundo son muy específicas. Entonces, con lo que teníamos, desarrollamos algo que creo es interesante y que no existe en la región. Logramos un producto de calidad.

Todo este tipo de proceso lleva tres etapas: la del sueño, la del proyecto para luego pasar a la de la acción. Nosotros salimos del sueño y estamos terminando la etapa relativa al proyecto y estamos intentando comenzar la etapa de acción. Es muy duro porque estamos en un país donde no tenemos una herramienta importante que es el crédito, tampoco contamos con los marcos que nos puedan ayudar a desarrollar el tema, pero nuestra misión no es quejarnos. Tenemos que salir adelante con lo que tenemos.

Hace un año que estamos en esto, ya que a partir del 31 de diciembre OFEROL no operó más; llegamos a un acuerdo para poder utilizar las instalaciones y comenzamos a trabajar con parte de la gente que nos acompañó en dicha empresa. Cuando OFEROL operaba tenía la parte central de producción con OFEROL S.A. y tenía dos empresas satélites, una que se dedicaba a la limpieza y la otra a la parte de alimentación. Quienes trabajaban en ese momento eran alrededor de ciento cincuenta personas en OFEROL y cincuenta personas en las otras dos empresas. De esas doscientas personas hoy hay cincuenta y cinco trabajando en lo que es BOGNOR de las cuales dos, si no me equivoco, son externas totalmente a la operación anterior. Cincuenta y tres personas son del esquema anterior.

Esta es la realidad que tenemos.

SEÑOR BENTANCOR.- Supongo que los señores invitados habrán leído la versión taquigráfica de la sesión en la que asistieron los trabajadores. Me quedan algunas consultas para realizar porque analizando la cuestión me doy cuenta de que existe alguna situación contradictoria.

Los trabajadores hacen referencia a un convenio, a un acuerdo que se había firmado entre los responsables del futuro emprendimiento de la empresa que ustedes han señalado y los trabajadores a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que según ellos, salió garante de esa situación. Según el convenio, al generarse nuevos puestos de trabajo en el nuevo emprendimiento los trabajadores de la ex OFEROL iban a tener una prioridad para el desempeño de las tareas. Aparentemente, si bien ya en febrero según ellos señalan se comenzó a trabajar o a iniciar las nuevas tareas, no se ha podido cumplir con el espíritu del convenio y dieron una cifra que poco difiere con la que ustedes establecieron y señalaron -quizás es la parte más dura de su afirmación- que ha habido discriminación sindical. El acuerdo decía expresamente -según dicen ellos- que no debía haber ningún tipo de discriminación sindical, y ellos consideraban que entre la gente que se ha ido tomando se ha producido esa situación.

Más adelante, decían: " En resumen, queremos trasmitir nuestra preocupación de que a tantos meses de firmado ese acuerdo, en el que el Ministerio oficia como garante, no hayamos podido tener un diálogo fluido con la empresa, cuando se comprometió a mantenerlo mensualmente". Parece un poco contradictorio, en el

sentido de que usted da una idea de continuidad a lo que fue siempre el relacionamiento con la empresa, pero ellos tienen la impresión de que no es tan así. Estamos chequeando y queremos conocer sus puntos de vista.

Asimismo, señalan: "En todos los ámbitos en que estuvimos, nosotros recalcamos que si no había trabajo no íbamos a reclamarlo; pero si había trabajo, en buena ley íbamos a pelear reclamándolo para nosotros, ya que podemos decir que hemos cumplido muy bien con nuestra función". De hecho, en esta Comisión somos conocedores -tanto en este período como en otros anteriores- de que la gente que ha trabajado en el emprendimiento -llamado OFEROL en su momento y también de otras maneras- ha sido muy efectiva en su tarea. Inclusive, OFEROL fue felicitado por su casa matriz, porque el trabajo de nuestros trabajadores no se diferenciaba del realizado por los operarios franceses en el diseño de los mismos automóviles.

Ellos hacían referencia a que había una cláusula concreta del acuerdo que decía: "En el caso de concretarse los proyectos se convocará a trabajar en forma prioritaria a los trabajadores de ex OFEROL S.A en el número y condiciones que los proyectos lo requieran, de acuerdo al perfil profesional requerido y sin ningún tipo de discriminación antisindical". Continuaban diciendo lo siguiente: "Sin embargo, en la última reunión que mantuvimos el jueves de la semana pasada en el Ministerio, el representante de la firma, convocada a instancias de la UNTMRA, dijo que estos empresarios no quieren trabajar con sindicato".

Tengo una confusión. Ustedes han hecho referencia a determinadas marcas, especialmente francesas, pero en algún momento se habló de Niva, que es una marca rusa.

SEÑOR DARRACQ.- Uno de los emprendimientos es Niva.

SEÑOR BENTANCOR.- Precisamente, por el conocimiento que tenemos con integrantes del UNTMRA, con algunos trabajadores de OFEROL S.A. y con personas de la embajada rusa, solicitamos al embajador ruso que recibiera a los trabajadores para poder conversar con ellos. Se trata de un hombre muy emprendedor, que ha recorrido el país -nos hemos cruzado con él en muchos lugares tratando de hacer su tarea desde el punto de vista económico-, y nos parecía importante conocer su punto de vista para tratar de limar asperezas.

Creo que los trabajadores vinieron acá con buena onda -para decirlo en términos vulgares- y tienen profesionalidad; es lo que saben hacer, es de lo que viven y quieren ser respetados, tanto en su derecho al trabajo como en lo sindical. Nos dio la impresión -más allá de que, de pronto, las declaraciones pueden ser controvertidas en cuanto a si son o no correspondidos en ese afán de tener buen relacionamiento sindical- de que lo que se busca -inclusive, en esta reunión que se está propiciando a nivel de la embajada- es limar asperezas y llevar adelante un emprendimiento, a lo cual nosotros nos sumamos acá en la Comisión vigorosamente. Nos parece que es una pena que tengamos las dificultades que tenemos. Comprendemos las que ustedes señalaron en primer lugar y nos sumamos a la búsqueda de soluciones en general.

Termino diciendo que los empresarios han estado aquí y han dicho que lo que se ha firmado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no es un acuerdo. Se dijo al doctor Daniel Turcatti, representante legal de la empresa que, efectivamente, para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se trataba de un acuerdo y, por lo tanto, desde el punto de vista de lo que el Ministerio considera y desde el punto de vista de lo que hay firmado entre las partes, más allá de que podamos tener puntos de vista distintos, según esta versión, para el Ministerio hay un acuerdo firmado. A nosotros no nos cabe otra cosa que hacer votos para que esto se pueda solucionar.

Sabemos que a veces no depende de la buena voluntad de los trabajadores y de los empresarios. Hay una situación económica y de viabilidad de un proyecto, pero hacemos votos para que esto pueda encontrar un carril, habida cuenta de las bondades que tiene el trabajo que ha venido haciendo históricamente ese conglomerado de trabajadores.

SEÑOR DARRACQ.- Hay una realidad, y es la siguiente. Cuando OFEROL S.A. cesa sus actividades paga a todas las personas -yo incluido- el 100% más un 20% por concepto de despido. Creo que en este momento hay que abrir una nueva etapa. En esta nueva instancia, quienes estuvimos dialogando con el sindicato fueron Alejando Pérez, el doctor Daniel Turcatti, asesor laboral de OFEROL S.A. y quien les habla.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Ustedes vienen de la época de SEVEL?

SEÑOR DARRACQ.- No. Yo arranqué cinco días antes de que se firmara el negocio y el señor apareció 30 días después. No tenemos historial automotriz.

En el mes de febrero, nosotros dos, que fuimos los que propiciamos el nuevo emprendimiento, concurrimos al Ministerio y fuimos muy precisos en cuanto a que no podíamos firmar ningún convenio ni acuerdo con los trabajadores ni con el Ministerio porque era una empresa en formación; teníamos muchos problemas y muchos frentes y no era serio firmar ningún convenio. Entonces, en ese momento, quedó claro para todas las partes que lo que hacíamos era un acto de presencia y lo que firmábamos era un acta. Si se lee el documento, el encabezamiento dice que es un acta.

SEÑOR PÉREZ.- Esto fue visto varias veces. Debe haber alguna mala interpretación porque el Ministerio, la Dirección Nacional de Trabajo, concuerda en que no es un convenio. Además, para más seguridad, no lo firmó ninguna empresa sino nosotros dos, como una expresión de deseo de que pudiéramos en el futuro lograr un emprendimiento que funcionara y tomar a las personas. Quiere decir que ni siquiera hay ninguna persona jurídica; somos dos personas que nos comprometimos en el afán de poder sacar un negocio adelante.

SEÑOR DARRACQ.- Entonces, es importante marcar que el documento es claro en el sentido de que OFEROL S.A. dará prioridad a los trabajadores antiguos en la medida en que los proyectos se desarrollen. Esto es muy importante. La formación de cada una de las personas que trabajó en la empresa costó miles de dólares. Desde que comenzó sus actividades el 26 de setiembre de 1996 hasta diciembre de 2002 nunca envió una persona al seguro de paro, a pesar de haber tenido terribles altibajos en la producción. Entonces, inventamos el trabajo contra estación y nos fue muy bien, inclusive, ganamos dinero. En Europa, con la baja de producción, no sabían cómo hacer en los lanzamientos, y un día, en uno de nuestros viajes, se nos ocurrió la idea de que en vez de tomar trabajadores transitorios, que eran, por ejemplo, turcos u otra gente que no tenía idea de nada, nosotros les mandábamos la gente y matábamos dos pájaros de un tiro. Los capacitábamos, ganaban dinero y nosotros también, con lo cual tapábamos algunos agujeros. Llegamos a mandar 18 personas. Inclusive, ellos no pueden entender cómo un trabajador uruguayo puede hacer 450 operaciones de línea sin equivocarse, mientras que un operador de línea de ellos tiene siete. |17:14:55| En Uruguay podemos hacer cosas que allá no hacen; la necesidad es la madre de esa ciencia.

Entonces, el relacionamiento siempre fue bueno. Por ahí hay gente que dice que queremos trabajar sin sindicato. Eso no es así. Personalmente, nunca se lo dije a nadie; de mi boca no salió esa afirmación.

SEÑOR PÉREZ.- Yo tampoco lo dije.

SEÑOR DARRACQ.- Y conociendo al doctor Turcatti diría que jamás pudo haber dicho eso porque es un vocacional del tema.

Independientemente de ello, pienso que las palabras son buenas, pero lo mejor son nuestras acciones. Si se analiza lo que hemos hecho desde el mes de febrero hasta ahora, salvo dos casos -por razones sentimentales en un caso y de parentesco en otro-, el resto de las personas están dentro del esquema que tenemos.

También se puede analizar de otra manera. Podemos tener en cuenta, por ejemplo, cuántas de las personas que tenemos ahora trabajando en BOGNOR S.A. estaban registradas en el sindicato de la antigua OFEROL S.A., aportaban al sindicato y trabajaban sindicalmente; se advertirá que quizá hay diez personas de las cincuenta. Pero las personas que han sido convocadas fueron elegidas por los mismos trabajadores de la ex empresa OFEROL S.A. y explico por qué. Nuestra empresa está dividida en cuatro; cada uno de estos componentes está siendo manejado por los mismos supervisores que estaban en OFEROL S.A. Las personas que trabajan bajo su supervisión fueron tomadas a través del siguiente mecanismo: "Hay que realizar este trabajo. ¿A quién llamo? ¿A Pepe, a Juan o a Pirulo? El mejor perfil lo tiene Fulano; entonces, lo llamo". Ese es el criterio con el que estamos operando.

Ahora, entiendo a la gente que está fuera y está sin trabajo; es dificilísimo soportarlo; la gente se pone ansiosa. Yo estoy más ansioso que nadie de que el tema despegue y poder trabajar no con cincuenta personas sino con quinientas, pero la realidad es lo que tenemos. Lo que estamos viviendo es lo que podemos sostener. Inclusive, cada día que me levanto me digo: "No sé cómo hicimos para llegar al día de hoy" y me pregunto cómo encararemos el día de mañana.

Pienso que estamos en un país chico -hace unos días el amigo Bianchi me llamó porque quería hablar conmigo; le dije que lo esperaba, vino y hablamos- y que se trata de un gremio pequeño.

Quizá lo que estamos haciendo no va en la dirección de lo que los trabajadores necesitan; lamentablemente, no puedo hacer nada.

Nuestra actividad es tan pública que cualquier cosa que hacemos es conocida en nuestro entorno. Además, la mayoría de las personas que hoy en día están en BOGNOR S.A. ya llevan aproximadamente veinte años juntas, porque vienen de lo que fue OFEROL S.A., que operó durante siete años, Sevel Uruguay, que estuvo seis o siete años más, FIAT, FIAT IAMSA y otros. O sea que se trata de gente que ya tiene quince o veinte años junta y son amigos o parientes; inclusive, algunos se casaron entre ellos; es decir que hay una comunidad de operaciones; no es gente separada.

Los comprendo en el sentido de que no es fácil estar sin trabajo, pero no tenemos mucho margen de maniobra en lo que estamos haciendo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lamentablemente, es la hora 16 y 10 y la Cámara comenzó a sesionar. El Reglamento no autoriza a funcionar a las Comisiones cuando está sesionando el plenario.

De cualquier manera, esta reunión ha sido muy importante. Tenemos la contrapartida de la reunión que mantuvimos con los trabajadores. La Comisión tratará el tema y nuestros visitantes tendrán, cuando menos, una llamada telefónica o alguna otra comunicación porque lo que queremos es que, pese a las dificultades, los trabajadores tengan alguna tranquilidad, por lo menos, en lo que respecta a su estado de ánimo. Sepan que nuestra voluntad es tratar de resolver esta situación de la mejor manera posible.

Agradecemos vuestra visita.

Se levanta la reunión.